

Vastuullisuusraportti 2023

30.4.2024

Palkeet

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021



26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

Sisällys

1. Johdanto vastuullisuuteen.....	3
2. Palkeet organisaationa	3
2.1. Vastuullisuuden johtaminen ja hallinto	3
2.2. Vastuullisuustavoitteet	3
3. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua.....	4
3.1. Kustannustehokkaat talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut.....	4
3.1.1. Katsaus vuoteen 2023	4
3.1.2. Tulostavoitteet ja mittarit	5
3.2. Vastuullisuus työnantajana	5
4. Kulutus- ja tuotantotapojen kestävyysden varmistaminen.....	7
4.1. Hankintojen kestävyys	7
4.2. Toimitilat	8
4.3. Matkustaminen	8
5. Lähteet.....	9

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

1. Johdanto vastuullisuuteen

Tämä vastuullisuusraportti on laadittu Valtiokonttorin vastuullisuusraportoinnin ohjeen mukaan. Vastuullisuusraportoinnin kehyksenä on Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) kestävän kehityksen toimintaohjelma (Agenda 2030) ja siinä asetetut 17 tavoitetta.

2. Palkeet organisaationa

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus (Palkeet) on merkittävä valtiovarainministeriön hallinnonalalla toimiva konsernipalvelujen tuottaja. Palkeiden tavoitteena on edistää julkishallinnon toimivuutta tarjoamalla laadukkaita ja kustannustehokkaita talous- ja henkilöstöhallinnon tuki- ja asiantuntijapalveluja. Tuotamme talous- ja henkilöstöpalveluja valtionhallinnon virastoille, laitoksille ja rahastoille sekä n. 80 000 palkansaajalle. Palvelujen tuottamisessa käytämme alihankkijoina muun muassa tietojärjestelmätoimittajia. Palkeissa työskentelee noin 700 ammattilaista. Palkeiden päätoimipaikka on Joensuussa, muut toimipaikat ovat Helsinki, Hämeenlinna, Mikkeli ja Pori.

Tämä Palkeiden vastuullisuusraportti koskee vuotta 2023. Raportti julkaistaan vuosittain.

Lisätietoja raportista saat Palkeiden viestinnästä osoitteesta viestinta@palkeet.fi.

2.1. Vastuullisuuden johtaminen ja hallinto

Vastuullisuus on osa Palkeiden toimintaa ja yksiköiden johtajat vastaavat omalta osaltaan siitä, että toiminta on vastuullista. Vastuullisuusraportointi on Liiketoiminnan tuki -yksikön vastuulla ja raportoinnin valmistelua on tehty työryhmässä, johon on kuulunut HR:n, talouden, kehittämisen ja viestinnän asiantuntijoita. Työryhmän tehtävänä on jatkossakin kehittää vastuullisuutta ja sen raportointia Palkeissa. Johtoryhmän tehtävänä on valita toiminnan kannalta merkittävimmät vastuullisuustavoitteet ja hyväksyä vastuullisuusraportti.

2.2. Vastuullisuustavoitteet

Valtiokonttori on ohjeistanut virastoja valitsemaan 3–5 kestävän kehityksen tavoitetta, joissa näkyy viraston kädenjälki merkittävimmin. Palkeiden johtoryhmässä tunnistettiin ja päätettiin toukokuussa 2021 Palkeiden toiminnan kannalta keskeisimmät vastuullisuustavoitteet.

Palkeiden toiminnan kannalta keskeisimmiksi vastuullisuustavoitteiksi on tunnistettu seuraavat tavoitteet:

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

- Tavoite 8: Edistää kaikkia koskevaa kestäväää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.
- Tavoite 12: Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.

3. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

Palkeiden rooli tavoitteen saavuttamisessa on tuottaa kustannustehokkaita talous- ja henkilöstöhallinnon palveluja, edistää valtionhallinnon tuottavuutta ja tehokkuutta sekä toimia vastuullisena työnantajana.

Palkeet haluaa työnantajana toimia esimerkillisesti ja vastuullisesti. Näin palvelujen tuottaminen ja henkilöstöön liittyvät toimenpiteet vähentävät mahdollisia toimintaympäristöön kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia. Niitä tarkastellaan paitsi ekologisuuden näkökulmasta, myös sosiaalisista ja taloudellisista näkökulmista, jotka on tarkemmin kuvattu alla.

3.1. Kustannustehokkaat talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut

3.1.1. Katsaus vuoteen 2023

Strategiansa mukaisesti Palkeet tuottaa hallinnon palveluja laadukkaasti ja kustannustehokkaasti yhtenäisillä prosesseilla ja digitaalisilla palvelu- ja tuotantoratkaisuilla varmistaen hyvän asiakaskokemuksen.

Taloushallinnossa vuonna 2023 kehittämisen painopisteenä oli Ässä-hanke (S/4 HANA - teknologinen muutoshanke), jonka tehtävänä oli varmistaa valtion taloushallinnon Kieku-ratkaisun toimintojen jatkuvuus teknologian elinkaaren päätyessä ja toteuttaa suunnitellut toimintatapojen muutokset.

Tietojohtamista kehitettiin rakentamalla Tahti-työnantajätiedon raportointi ja simulointi Kieku-järjestelmään. Uuden järjestelmän tuotantokäyttö alkoi kesäkuussa 2023.

Ohjelmistorobotiikka ja testausautomaatio ovat kehittyneet keskeisiksi tuotannon ja testauksen automaatiövälineiksi Palkeissa. Vuonna 2023 jatkettiin Palkeiden työprosessien automatisointia ja laajennettiin testausautomaatiota talouspalveluissa. Älykkään automaation palvelut asiakasvirastoille ovat myös käynnistyneet ja palvelun piirissä oli vuoden 2023 lopussa 18 asiakasta.

Henkilöstöpalveluissa VeroAPI:n käyttöönotto sähköisesti verokorttien käsittelyn alkuvuodesta. Valtion henkilöstötutkimuskyselyjen toteutukseen kilpailutettu Tutka-järjestelmä sekä

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

lisäpalvelu otettiin käyttöön syksyllä. Valtiolle.fi eli valtion rekrytointikononaisuuden uudistaminen valmistui joulukuussa 2023.

Lisäksi vuoden 2023 aikana aloitettiin Palkeiden uuden hinnoittelumallin päivitys, jolla pyritään lisäämään hinnoittelun läpinäkyvyyttä, kustannusvastaavuutta ja vaikuttavuutta. Pilvisiirtymän suunnittelua jatkettiin ja sen toimeenpanon tueksi jatkettiin myös työtä talous- ja henkilöstöhallinnon tietojen luokittelun yhteisen määrittelyn muodostamiseksi yhteistyössä valtiovarainministeriön kanssa.

3.1.2. Tulostavoitteet ja mittarit

Merkittävä osa tulostavoitteista saavutettiin vuonna 2023 ja monilta osin tulokset olivat jopa kaikkien aikojen korkeimmalla tasolla.

Tuottavuustavoitteet saavutettiin ostolaskuissa, myyntilaskuissa ja palkkalaskelmissa. Matka- ja kululaskujen tuottavuus jäi tavoitteesta nopeasti lisääntyneestä suoritemäärästä johtuen. Suoritekohtaisten kustannusten tavoitteet alitettiin lukuun ottamatta matka- ja kululaskujen yksikkökustannusta.

3.2. Vastuullisuus työnantajana

Työnantajana Palkeet haluaa varmistaa turvallisen työympäristön henkilöstölle sekä tasa-arvoisen työelämän. Palkeissa vastuullisuus näkyy panostuksina laadukkaaseen johtamiseen sekä henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen osana arjen toimintaa. Turvallinen työympäristö varmistetaan muun muassa noudattamalla lakeja ja asetuksia, toteuttamalla laadukasta työsuojelutoimintaa, huolehtimalla ajantasaisista ja lakisäätteisistä henkilöstöön liittyvistä suunnitelmista sekä seuraamalla toimintaa raporttien avulla ja niitä kehittämällä. Palkeissa on myös panostettu toiminnan läpinäkyvyyteen. Tästä on esimerkkinä johdon raportti, joka on koko henkilöstön nähtävillä Power BI:n avulla.

Vuonna 2023 teimme yhdessä töitä hybridityömallilla, missä toimistotyöpäiviä on vähintään 4 pv/kk. Se lisäsi etätöiden määrää ja vähensi henkilöstön liikkumista kodin ja työpaikan välillä. Matkustamisen vähentymisen ympäristövaikutukset ovat positiivisia.

Palkeissa on nollatoleranssi epäasialliseen kohteluun ja häirintään, ja tilanteisiin tulee puuttua heti. Jatkoimme häirinnän ja epäasiallisen kohtelu nollatoleranssi -verkkovalmennuksia esihenkilöille. Näin toimien varmistamme sujuvaa arkea sekä jokaisen oikeutta turvalliseen työympäristöön ja tasapuoliseen kohteluun.

Työtyytyväisyyskysely VMBaroon vastasi vuonna 2023 84 % palkeelaisista ja työtyytyväisyys oli 3,82 (2022 3,85), asteikolla 1-5. Oikeudenmukaisuus-indeksi oli 4,09 (2022 4,13).

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

Yhdenvertaisuuden kokemus oli edelleen hyvällä tasolla ja sai arvosanan 4,00 (2022 4,01). Palkeetlaisista noin 90 % koki, että työyhteisön ilmapiiri tuki sitä, että halutessaan voi ilmaista kuulumistaan esimerkiksi seksuaalivähemmistöön. Työpaikan suositteluhaluus oli 3,9 (2022 3,9).

Tuimme henkilöstön hyvää työkykyä perehtymällä aktiivisen tuen kulttuuriin ja palkeetlaisten kehittymistä tuettiin mm. asiantuntijaluennoilla oman työn johtamisesta sekä mielen hyvinvoinnista. Päivitimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja asetimme tavoitteeksi lisätä mm. palkeetlaisten tietoisuutta ja osaamista teemaan liittyen: jatkossa perehdytysohjelmaamme kuuluu myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ja vietämme tasa-arvon päivää vuosittain 19.3. Edistämme avointa ja läpinäkyvää rekrytointiprosessiamme ja toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia. Näin tehden edistämme monimuotoista työelämää sekä yhdenvertaisuutta. Innovatiivisuutta tuettiin mm. jatkamalla Scrum-kummitoimintaa ja tarjoamalla siihen liittyvää koulutusta sekä tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuden osallistua Ideasta käytäntöön DoIT! -työpajapäiviin.

Vuonna 2023 johtamisen mittareina käytettiin VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksia (asteikko 1-5). Tulosten mukaan ylimmän johdon toimintaa kuvaava Johtaminen-indeksi sai tuloksen 3,31 (2022 3,42) ja esihenkilötyö-indeksi sai tuloksen 4,05 (2022 4,05). Arjen tekoina mm. pidimme strategisia johtoryhmäpäiviä eri toimipaikkakunnilla. Näihin päiviin sisältyi keskustelutilaisuudet henkilöstön kanssa. Pidimme esihenkilötyön vuosikellon mukaisia kvartaalitapaamisia ja ylläpidimme yhteistyötä esihenkilöiden osaamisen kehittämiseksi. Esihenkilöt ja johto kokoontuivat kaksi kertaa vuodessa Johdon foorumissa, joissa mm. työstettiin yksiköiden toimintasuunnitelmia ja opittiin asiantuntijaluentoja avulla lisää esihenkilötyöstä, työn murroksesta ja johtamisesta. Käynnistimme työ ja johtaminen - valmennuksen johdon foorumin jäsenille ja vahvistimme esihenkilöiden etäjohtamistaitoja ja fasilitointiosaamista.

Lisätietoa mm. Palkeiden sukupuolijakaumasta, ikärakenteesta ja koulutustasosta löytyy Palkeiden henkilöstökertomuksesta.

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

4. Kulutus- ja tuotantotapojen kestävyiden varmistaminen

4.1. Hankintojen kestävyys

Hankintojen kestävyttä edistetään julkisten hankintojen strategian linjausten mukaisesti. Hankintojen vastuullisuus tarkoittaa ekologisen, taloudellisen ja sosiaalisen vastuun huomioimista. Esimerkkejä näistä ovat mm.

- ympäristövastuu: energiankulutuksen vähentäminen
- taloudellinen vastuu: toimittajien tilaajavastuulain noudattaminen
- sosiaalinen vastuu: työ- ja ihmisoikeuksien noudattaminen.

Palkeiden hankinnoista suurin osa, n. 80 %, on ICT-kategorian tavaroita, palveluja tai ohjelmistoja. Palveluhankinnoissa soveltuvat vastuullisuuskriteerit liittyvät pääosin taloudellisen vastuun osa-alueeseen ja ne tulevat huomioituiksi pakollisten soveltuvuusvaatimusten kautta.

Kolmannes hankinnoista tulee valtion konsernitoimijoilta. Valtori on Palkeiden suurin toimittaja 9,3 miljoonalla, jossa kasvua on edelliseen vuoteen +5,4 %. Palkeet hankkii perustietotekniikan laitteet ja palvelut Valtorilta.

Palkeiden hankinnoista (suorien) yhteishankintojen osuus kasvoi edellisestä vuodesta 43,25 % ja oli siten 2,20 M€. On huomioitava, että konsernitoimijat, kuten Senaatti ja Valtori, hankkivat myös palveluja Hanselin yhteishankintojen valikoimaa hyödyntämällä.

Hansel Oy:n yhteishankinnoilla on vastuullisuustunnukset seuraavasti:

- Ympäristötunnus yhteishankinnoista on 13,91 %:lla.
- Sosiaalisen vastuun tunnus yhteishankinnoista on 8,57 %:lla.
- Taloudellisen vastuun tunnuksella yhteishankinnoista on 100 %:lla.

Palkeiden hankintojen vastuullisuus muodostuu seuraavien periaatteiden kautta:

- Yhteishankintavalikoiman hyödyntäminen mahdollisimman laajasti.
- Hansel Oy:n kilpailutuspalvelujen hyödyntäminen ja heiltä saatava tuki hankintojen vastuullisuuskriteerien asettamisessa hankinnan kilpailutusvaiheessa.
- Hankintatoimen johtaminen Palkeiden strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja operatiivisen toiminnan laadun ja tehokkuuden varmistamiseksi.

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

4.2. Toimitilat

Palkeilla on viisi vakituista toimipistettä Joensuussa, Hämeenlinnassa, Mikkelissä, Porissa ja Helsingissä. Tilat ovat toimistotiloja Senaatin hallinnoimissa ja pääosin valtion omistamissa kiinteistöissä.

Palkeissa syksyllä 2022 käyttöön otettu hybridityöskentelyn malli on vähentänyt toimistolla tehtävän työn määrää ja siten tilantarvetta. Palkeiden tavoitteena on toimitilasäästöjen aikaansaaminen, kun toimitilojen määrää sopeutetaan vastaamaan tarvetta ja samalla kehittämällä tukemaan uusia työtapoja. Taustalla ovat myös Valtion toimitilastrategian tavoitteet ns. yhteisistä työympäristöistä, joissa useampi valtion toimija käyttää yhteisiä tiloja.

Palkeiden toimitilojen kehittäminen jatkui vahvasti vuonna 2023. Joensuun Kauppakadun virastotalon peruskorjaus valmistui ja muutimme uudistettuun työympäristöön helmikuussa. Joulukuussa käyttöön otettiin Porin Leijona, jonne sijoittuu Palkeiden lisäksi 10 eri virastoa ja Porin kaupungin toimintoja. Lisäksi työskentelimme Hämeenlinnan työympäristön uudistuksen parissa, joka valmistuu kesällä 2024.

HTH-vuosiraportin tietojen perusteella vuoden lopussa 31.12.2023 Palkeilla oli vuokralla 8102 m² toimitilaa, mikä tekee 11,5 m²/ henkilötyövuosi. Valtion toimitilastrategian tavoite on alle 10, jonka Palkeet saavuttaa vuonna 2024.

4.3. Matkustaminen

Palkeiden virkamatkustamista ohjataan viraston matkustusohjeella, joka täydentää valtion virkaehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta. Lisäksi sovellettavaksi tulee valtion matkustusstrategia. Tärkeimpiä matkustamista ohjaavia periaatteita Palkeissa ovat:

- Valtiolle edullisin matkustustapa. Edullisimpana matkustustapana on yleensä pidetty julkisia kulkuneuvoja. Palkeet tekee virkamatkat julkisilla kulkuneuvoilla, pääsääntöisesti junalla, aina kun mahdollista.
- Ympäristötietoisuus. Palkeet on pyrkinyt systemaattisesti vähentämään liikkumisesta aiheutuvia päästöjä. Erityistä huomiota kiinnitämme oman auton käyttöluvien myöntämiseen sekä lentomatkustukseen.
- Matkustusturvallisuus. Uusittu valtion matkustusstrategia painottaa edellä mainittujen näkökulmien lisäksi myös matkustajien hyvinvointia ja matkustuksesta aiheutuvan

26.4.2024

Palkeet_D/442/00.01.03.00/2021

rasituksen vähentämistä ja palautumisen edistämistä. Paras tapa vähentää matkustuksen kuormittavuutta on matkustusmäärien vähentäminen. Toissijainen tapa on matkustustapojen valinta myös matkustuksen kuormittavuuden ja turvallisuuden näkökulmista.

Vuosi 2023 oli ensimmäinen täysi kalenterivuosi ilman covid-19-rajoituksia. Matkapäivien määrä vuonna 2023 oli n. 3700, kun ennen koronaa vuonna 2019 matkapäiviä kertyi yhteensä n. 5400. Vähennyistä oli siis n. 30%. Voidaankin sanoa, että viraston matkustustarpeet ovat vähentyneet selvästi kehittyneen kokoustekniikan ja uusien työnteon tapojen myötä. Matkustuksen kokonaiskustannukset todentavat saman, kun ennen koronaa liki 600 000 euroon yltäneet vuotuiset kokonaiskustannukset olivat viime vuonna alle 340 000 euroa.

Matkustustapojen muutoksesta kertoo lentomatkustuksen kustannusten vähentyminen reiluun 10 000 euroon vuonna 2023, kun ennen koronaa taso oli n. 20 000 euroa vuosittain. Lentomatkustusta on korvattu ennen kaikkea junamatkustamisella, matkustustarpeiden vähentymisen lisäksi.

5. Lähteet

Palkeiden henkilöstökertomus 2023.

Palkeiden tilinpäätös 2023.

Tutkihankintoja.fi

Hansel Oy:n Hankintapulssi

HTH-vuosiraportti 2023.

Palkeiden kirjanpidon tiedot sekä matkustuksen PowerBI-raportti